



Lohnfortzahlungspflicht bei Absenzen, welche durch Krankheiten von Angehörigen des Arbeitnehmers verursacht werden (2002)

Gemäss Art. 324a OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn letzterer ohne Verschulden aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert wird. Normalerweise kommt diese Bestimmung zum tragen, wenn der Arbeitnehmer selbst erkrankt, einen Unfall hat etc. Wie sieht es aber aus, wenn die Gründe für die Absenz sich nicht unmittelbar in der Person des Arbeitnehmers manifestieren? Zu denken ist insbesondere an den in der Praxis immer wieder auftauchenden Fall, wo beispielsweise ein naher Angehöriger des Mitarbeiters schwer erkrankt und deshalb durch ihn betreut werden muss. Es stellt sich die Frage, ob für so verursachte Absenzen eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht.

Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen

Grundsätzlich besteht die Lohnfortzahlungspflicht nur bei Fällen der Verhinderung, deren Gründe in der Person des Arbeitnehmers liegen. Der im Gesetz enthaltene Katalog ist aber nicht abschliessend, weshalb neben Krankheit, Unfall, etc. weitere Ursachen in Frage kommen wie Tod des Ehegatten, Hochzeit des Arbeitnehmers usw. Mit der Formulierung „in der Person des Arbeitnehmers liegend“ wird der Unterschied zur objektiven Verhinderung angesprochen. Verkehrszusammenbrüche, Stromausfälle oder sonstige Umstände, welche zwar das Erscheinen des Arbeitnehmers am Arbeitsort verhindern, welche aber mit höherer Gewalt vergleichbar sind, fallen deshalb nicht darunter.





Grundsätzliche Lohnfortzahlungspflicht

Lehre und Rechtsprechung sind sich weitgehend einig, dass auch Probleme, welche bei Angehörigen von Arbeitnehmern eintreten, und welche den Beistand und die Unterstützung des Arbeitnehmers erfordern, als Fall von Art. 324a OR zu qualifizieren sind. Grundsätzlich besteht folglich eine Lohnfortzahlungspflicht auch für solche Fälle. Das Arbeitsgericht Zürich hat in einem Entscheid einem italienischen Staatsangehörigen den Lohn für die Zeit zugesprochen, während der er in einem Erdbebengebiet in Italien nach seinen Eltern und Geschwistern suchte.

Nur wenn keine andere Betreuungsmöglichkeit besteht

Ebenfalls das Arbeitsgericht Zürich sprach einer Frau den Lohn für die Zeit zu, während welcher sie in Berlin ihre Schwester besuchte, welche einen Selbstmordversuch hinter sich hatte. Hier entschied das Gericht so, weil keine andere Person die Schwester betreuen konnte. Denselben Vorbehalt brachte das Arbeitsgericht Zürich im Falle einer Mutter an, welche ihre kranke Tochter pflegen wollte. Sie erhielt den Lohn nur für diejenige Zeit zugesprochen, während welcher eine anderweitige Organisation der Betreuung nicht möglich war.

Diese Beispiele zeigen auf, dass die aufgeworfene Frage nur unter Berücksichtigung der konkreten Umstände beantwortet werden kann. Es ist abzuschätzen, ob einem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung wirklich nicht mehr zumutbar ist, also die im Gesetz vorausgesetzte Arbeitsverhinderung vorliegt. Besteht keine Möglichkeit für den Arbeitnehmer, die Betreuung des Angehörigen auf andere Weise zu organisieren, ist die Lohnfortzahlung geschuldet. Somit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Absenz möglichst kurz zu halten und eine anderweitige Pflege zu organisieren. Insbesondere was die Dauer der Absenz angeht, fällt der Lohnanspruch dahin, wenn der Arbeitnehmer es versäumt, allfällige anderweitige Möglichkeiten auszuschöpfen.

